université PARIS DIDEROT PARIS 7

ÉTUDES INTERCULTURELLES DE LANGUES APPLIQUÉES

Licence Pro Rédacteur Technique

Master 2 Pro Industrie de la Langue et Traduction Spécialisée

Master 2 Pro de Conception Documentation Multilingue et Multimédia

MODE D'EMPLOI DE L'APPRENTISSAGE

À L'USAGE DES ENTREPRISES

Université Paris-Diderot Paris 7
UFR EILA
5-7 rue Watt
75013 PARIS

Licence Pro Rédacteur Technique
Bureau 09
0157275661
Inscriptions-lrt@eila.univ-paris-diderot.fr

Masters 2 Pro CDMM & ILTS
Bureau 20
0157275664
Scolarite-master2@eila.univ-paris-diderot.fr

TABLE DES MATIÈRES

POURQUOI RECRUTER UN APPRENTI ? 3
LES AIDES FINANCIÈRES 3
LA TAXE D'APPRENTISSAGE 5
LE STATUT DE L'APPRENTI 6
LA RÉMUNERATION DE L'APPRENTI 8
LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE 9
LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE 11
FORMALITÉS PRÉALABLES À L'EMBAUCHE D'UN APPRENTI 11

POURQUOI RECRUTER UN APPRENTI ?

Il existe quatre principaux avantages pour une entreprise à recruter un apprenti.

Le recrutement d'un apprenti représente d'une part :

- **Une aide opérationnelle** car il est capable de réaliser des projets que l'entreprise confie à un débutant dans le métier ;
- **Une bonne méthode de pré-recrutement** car l'entreprise a le temps de se faire une idée sur le jeune ;
- **Une sensibilisation à la culture de l'entreprise** car cette dernière forme le jeune à ses valeurs, à ses méthodes et à ses outils.
- **Une démarche citoyenne** car l'entreprise facilite ainsi l'insertion des jeunes diplômés sur le marché du travail.

LES AIDES FINANCIÈRES

1. Le crédit d'impôts

Les modalités de mise en œuvre du crédit d'impôt en faveur des entreprises qui emploient des apprentis sont fixées par le décret n°2005-304 daté du 31 mars 2005. **Ce dispositif fiscal permet aux employeurs de percevoir, sous certaines conditions, 1600 € par an et par apprenti embauché dans le cas général. Le crédit d'impôt est porté à 2200 € par an pour l'emploi d'un apprenti relevant de l'accompagnement personnalisé prévu par la loi de cohésion sociale** (Code du travail, article L.322-4-17-1) à l'intention des jeunes en difficulté, ainsi que d'un apprenti reconnu travailleur handicapé.

Le nombre moyen annuel d'apprentis dont dépend le montant du crédit d'impôt s'apprécie au 31 mars de l'année civile suivant celle qui a servi de base au calcul du crédit d'impôt. Le crédit d'impôt est calculé au titre d'une année civile en prenant en compte les apprentis dont le contrat a atteint une durée d'au moins six mois. Pour le calcul du nombre moyen d'apprentis, le temps de présence d'un apprenti dans l'entreprise au cours de l'année est calculé en mois, tout mois commencé étant comptabilisé comme un mois entier.

2. La prime aux employeurs

La Région Ile-de-France a défini les nouvelles conditions d'attribution de la prime versée aux employeurs d'apprentis (vote des élus en Conseil régional du 17 mars 2006). A partir du 1er juillet 2006, la prime régionale aux employeurs d'apprentis se décomposera de la manière suivante :

- **Une prime de base de 1200 € pour toutes les entreprises.**

- **Des majorations qui peuvent être cumulées :**

a) Majoration pour les entreprises de 250 salariés au plus : 300 € / an.

b) Majoration pour le public à privilégier :

- Pour une apprentie embauchée dans un métier traditionnellement masculin : **500 € / an.**
- Pour un apprenti de 18 ans ou plus visant une formation de niveau V : **500 € / an.**
- Pour un apprenti de 20 ans ou plus visant une formation de niveau IV : **500 € / an.**
- Pour un apprenti de 22 ans ou plus visant une formation de niveau III : **500 € / an.**
- Pour un apprenti handicapé reconnu par la COTOREP : **600 € / an.**

c) Majoration pour la mobilité transnationale :

40 € / jour ou 1200 € maximum. La Région versera une aide à l'entreprise sur la base de 40 € / jour de stage à l'étranger de l'apprenti dans une limite de 30 jours sur l'ensemble du cycle.

3. L'exonération de charges

Les entreprises de moins de 11 salariés sont exonérées de toutes les charges sociales (patronales et salariales) et fiscales.

Les autres entreprises sont exonérées des cotisations patronales de sécurité sociale et des cotisations sociales salariales.

Charges sociales et fiscales pour l'entreprise	Entreprises de moins de 11 salariés	Entreprises de 11 salariés et plus
Cotisations patronales et salariales de sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, veuvage, allocations familiales, accidents du travail)	Exonération. Toutefois, les cotisations supplémentaires d'accidents du travail éventuellement imposées en application de l'article L242-7 du Code de la Sécurité Sociale sont dues.	
Fonds National d'Aide au Logement (FNAL)	Exonération	Exonération (a)
Versement patronal de transport	Exonération	Cotisation (a)
Régime de retraite complémentaire	Exonération (b)	Cotisation (a)

part patronale part salariale	Exonération (b)	Exonération (b)
AGFF part patronale part salariale	 Exonération Exonération	 Cotisation Exonération (b)
ASSEDIC part patronale part salariale	 Exonération Exonération	 Cotisation (a) Exonération
Fonds national de garantie des salaires	Exonération	Cotisation (a)
Taxe d'apprentissage	Exonération	Cotisation (c)
Participation au développement de la formation professionnelle continue	Exonération	Cotisation (c)
Participation à l'effort de construction	Exonération	Cotisation (c)
Taxe sur les salaires	Exonération	Cotisation (c)

(a) Ces charges sont calculées sur la base d'une assiette forfaitaire déterminée le 1er janvier de chaque année par l'ACOSS et l'UNEDIC.
(b) Dans la limite du taux minimum obligatoire.
(c) Ces charges sont calculées sur la base du salaire réel diminué de 11% du SMIC applicable au 1er juillet de chaque année.

LA TAXE D'APPRENTISSAGE

L'entreprise participe au **financement de la formation de l'apprenti** par le biais de **la taxe d'apprentissage.**

Le versement de la taxe d'apprentissage doit être effectué **avant le 1er mars de chaque année**, par l'intermédiaire d'un **Organisme Collecteur de Taxe Agrée (O.C.T.A.).**

Un arrêté en date du 28/11/05 fixe le **montant minimal** du concours apporté par l'employeur à **1500 € par apprenti**, dans la limite de la fraction réservée à l'apprentissage (après imputation du versement au Trésor Public du FNDMA). Le montant exigible est réparti par l'employeur ou par l'organisme collecteur entre les sections ou centres dans lesquels sont inscrits les apprentis, au prorata du nombre d'inscrits dans chacun d'eux.

Les entreprises qui n'ont pas recruté d'apprentis, peuvent demander à leur O.C.T.A. de verser la taxe d'apprentissage au CFA Formasup. Le CFA Formasup est habilité à recevoir toutes les catégories de taxe d'apprentissage, quota et hors quota.

LE STATUT DE L'APPRENTI

1. Les formalités d'embauche

Une fois que l'apprenti a obtenu l'accord de l'entreprise pour la signature du contrat d'apprentissage, cette dernière doit lui faire passer **une visite médicale d'embauche**.

L'entreprise doit, par le biais de la **déclaration unique d'embauche**, inscrire le jeune au régime général de Sécurité Sociale.
De son côté, l'apprenti doit contacter, pour ses éventuels remboursements de soins, la Caisse Primaire d'Assurance Maladie à laquelle il est rattaché (en fonction de l'adresse de son domicile).

2. La classification

L'entreprise doit attribuer à l'apprenti un coefficient hiérarchique en rapport avec ses fonctions et en regard des conventions collectives.

3. La protection sociale

L'apprenti bénéficie de **la même protection sociale que les autres salariés de l'entreprise** :

- Cotisation au régime général des retraites.
- Remboursements et indemnités journalières de la Sécurité Sociale en cas de maladie, d'accident ou d'arrêt de travail.
  C'est à l'entreprise d'établir la déclaration d'accident, même si celui-ci a lieu à l'université ou lors des trajets du domicile aux différents lieux d'apprentissage. L'université doit donc prévenir l'employeur des conditions de l'accident pour lui permettre de rédiger sa déclaration dans les 48 heures.
  En cas d'absence en entreprise ou à l'université, l'apprenti doit fournir un justificatif.
  En cas de maladie, pour une absence de 24h, l'apprenti doit fournir un certificat médical. Au-delà de 24h, il doit adresser dans un délai de 48h un avis d'arrêt de travail : volets 1 et 2 à la Sécurité Sociale de son domicile, volet 3 à son entreprise et photocopie à l'université.
- Allocations familiales jusqu'à ses 20 ans si sa rémunération ne dépasse pas 55% du SMIC.
- Allocation logement s'il paie un loyer (demande à faire auprès de la CAF).
- Assurance chômage au terme de son contrat.
- Aides éventuelles des Conseils régionaux relatives au transport, à l'hébergement et à la restauration des apprentis.
- Avantages du régime étudiant à l'exception des bourses d'études.

4. Les congés payés

L'apprenti a droit aux congés payés légaux **soit 5 semaines de congés payés par an** (2 jours et demi ouvrables par mois de travail accompli entre le 1er juin et le 31 mai de l'année suivante).
Ces congés doivent être pris en commun accord avec l'entreprise et en dehors de la période passée à l'université.

- **Congé maternité**

Comme les autres salariées, une apprentie peut bénéficier d'un congé maternité soit 6 semaines avant la date prévue de l'accouchement et 10 semaines après.

- **Congés pour examen**

En outre, les apprentis bénéficient de 5 jours de congés payés supplémentaires afin de préparer leurs examens. Ces cinq journées de révision sont posées dans le calendrier pédagogique remis à l'entreprise en début d'année et sont identiques pour l'ensemble des apprentis d'une même formation. Ils doivent être posés dans le mois qui précède les examens ou les soutenances.

- **Les autres congés**

- Les jours fériés et chômés légaux.
- Les évènements familiaux :
    - 4 jours pour le mariage de l'apprenti
    - 3 jours pour la naissance d'un enfant
    - 2 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant de l'apprenti
    - 1 jour pour le décès du père ou de la mère de l'apprenti

5. La durée du travail des apprentis

Les apprentis suivent le même horaire que les autres salariés de l'entreprise.
À l'université, la formation des jeunes est en principe organisée sur la base de 35 heures hebdomadaires.

- **Durée maximale de travail**

Les apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif excédant 8 heures par jours.

- **Modalités de RTT**

Les apprentis bénéficient des mêmes modalités de RTT que les autres salariés.
Le nombre de jours RTT qui leur est dû est calculé sur la base des périodes de travail en entreprise à l'exclusion des périodes de formation à l'université.

6. Transport

Les apprentis travaillant en Région parisienne peuvent prétendre à la prise en charge légale de leurs frais de transport dans les mêmes conditions que les autres salariés.

LA RÉMUNERATION DE L'APPRENTI

La rémunération de l'apprenti est déterminée par la loi en fonction de son âge et du SMIC ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.

1. Une rémunération en fonction de l'âge

Le barème légal de rémunération des apprentis par année d'apprentissage s'applique tant pour la présence en entreprise que pour le temps passé à l'université.

Le barème est le suivant :

Age de l'apprenti	1ère année	2ème année	3ème année
De 18 à 20 ans	41%	49%	65%
De 21 à 25 ans	53%	61%	78%

2. Les modalités d'application

Les relèvements du SMIC ont une incidence immédiate sur le salaire de l'apprenti quel que soit le moment où ils surviennent.

Les majorations de salaire prévues en fonction de l'âge sont applicables le 1er jour du mois suivant l'anniversaire de l'apprenti.

Lorsque l'apprenti change de tranche d'âge, les montants sont majorés en tenant compte des années de contrat déjà effectuées.

Lorsqu'un apprenti conclut avec le même employeur un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent.

Les apprentis bénéficient également des mêmes avantages conventionnels que les autres salariés comme le 13ème mois, les primes de vacances…

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

1. Le public concerné

Le contrat d'apprentissage concerne des jeunes âgés de 16 à 25 ans.
C'est un contrat de travail à durée déterminée de type particulier qui donne à l'apprenti le statut de salarié et qui repose sur une formation dispensée dans un centre de formation (CFA) et dans une entreprise.

NB : L'âge limite est fixé à 30 ans pour les étudiants handicapés.

2. Les obligations des 3 parties

Ce contrat fixe les engagements respectifs des trois parties :

- **L'employeur s'engage à :**

- assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète correspondant au diplôme préparé ;
- lui désigner un maître d'apprentissage responsable de sa formation en entreprise ;
- lui permettre de suivre la formation théorique à l'université ;
- l'inscrire à l'examen ;
- lui verser un salaire correspondant aux minima légaux.

- **L'apprenti s'engage à :**

- respecter les règles de fonctionnement de l'entreprise ;
- effectuer les tâches qui lui sont confiées en entreprise et correspondant au diplôme préparé;
- suivre régulièrement la formation à l'université et respecter le règlement intérieur de l'établissement ;
- se présenter à l'examen prévu.

- **L'université s'engage à :**

- définir les objectifs de formation ;
- assurer la formation générale et technologique ;
- informer les maîtres d'apprentissage.

Le contrat fixe la date du début de l'apprentissage. Sauf dérogation particulière, cette date ne peut être antérieure de plus de 2 mois ni postérieure de plus de 3 mois au début du cycle de formation du CFA que doit suivre l'apprenti. Le contrat doit être enregistré.

L'apprenti a l'obligation de suivre la formation dispensée à l'université où l'entreprise l'a inscrit. **Le temps passé à l'université est compris dans l'horaire normal de travail**. Pour le reste du temps, il doit accomplir les activités qui lui sont confiées par l'entreprise. **Les absences injustifiées du jeune à l'université et en entreprise donnent lieu à une retenue sur salaire.**

3. La durée du contrat

La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. Elle peut varier entre 1 et 3 ans.
En cas d'échec à l'examen, l'apprenti peut prolonger son contrat d'une année au plus :

- soit par prorogation du contrat initial avec le même employeur ;
- soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

Il est possible de conclure des contrats successifs.

4. La durée de la formation

Le temps de la formation à l'université est au minimum de 700 heures par an pour les formations master 2 et de 550 heures par an pour la licence professionnel.

5. La suspension du contrat

La Loi de Modernisation Sociale a prévu de nouvelles mesures « en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti » : l'Inspecteur du Travail procède à une enquête contradictoire si les circonstances le permettent et propose à la DDTEFP la suspension du contrat de travail qui s'accompagne du maintien de la rémunération de l'apprenti par l'employeur.

6. La résiliation du contrat

La résiliation peut intervenir de manière unilatérale pendant les deux premiers mois correspondant à la période d'essai et ne donne lieu à aucune indemnité.
Au-delà, la rupture nécessite l'accord exprès des deux parties, employeur et salarié ou à défaut, peut être prononcée par le conseil des prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude constatée de l'apprenti à exercer le métier auquel il se préparait.

En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, le contrat peut prendre fin, à l'initiative du salarié, avant le terme fixé initialement, **à la condition d'en avoir informé l'employeur par écrit au minimum deux mois auparavant.**

7. L'issue du contrat

A l'issue du contrat d'apprentissage, aucune indemnité de fin de contrat n'est due au jeune.
Le jeune peut se faire embaucher en CDI, en CDD, ou encore en contrat d'alternance soit dans la même entreprise, soit dans une autre.

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

En liaison avec l'université et le tuteur pédagogique, le maître d'apprentissage suit l'apprenti tout au long de sa formation. Ses missions sont les suivantes :

- il est chargé de **l'accueil de l'apprenti**, de **son orientation** et de **son suivi au sein de l'entreprise** ;
- il **fixe les objectifs de l'apprenti** et lui **transmet les compétences nécessaires à la réalisation de sa mission** en entreprise et **à l'obtention de son diplôme** ;
- il **évalue la progression de l'apprenti** par des deux fiches de suivi et un fiche de notation transmises à l'université au cours de l'année.

Le maître d'apprentissage peut former jusqu'à deux apprentis et doit avoir au minimum:

- **soit 5 ans d'activité professionnelle dans la même qualification que celle visée par le jeune** et un niveau de formation minimal ;
- **soit un titre ou un diplôme de la spécialité au moins équivalent à la qualification préparée par le jeune et 3 ans d'activité professionnelle** en relation avec cette qualification.

FORMALITÉS PRÉALABLES À L'EMBAUCHE D'UN APPRENTI

Les documents à fournir sont les suivants :

1) les trois feuillets du contrat d'apprentissage (formulaire Cerfa FA 13a,)
2) Attestation de compétence du maître d'apprentissage
3) Copie des derniers diplômes du domaine du maître d'apprentissage
4) CV ou attestation de travail du maître d'apprentissage
5) Convention de partenariat

à renvoyer dans les 48 heures suivant la signature du contrat au CFA Formasup :

CFA Formasup Paris

4, rue Blaise Desgoffe

75006 Paris

- Ne pas oublier d'indiquer le nom de la formation (Master 2 Pro ILTS, Master 2 Pro CDMM ou Licence Pro Rédacteur Technique) dans la case prévue à cet effet dans le contrat d'apprentissage.

- Tous ces documents sont en téléchargement libre sur le site du CFA : http://www.formasup-paris.com/index.php?page=docscontrat

Pour les personnes qui ont déjà été maître d'apprentissage avec l'une de nos formations, il n'est pas nécessaire de monter le dossier de maître d'apprentissage. Dans ce cas n'envoyez que les pièces 1 et 3 (et si possible fournir le numéro d'habilitation fourni par la région pour que l'on puisse retrouver le dossier d'habilitation rapidement).

1. **La consultation du Comité d'Entreprise** ou **à défaut des délégués du personnel**

La consultation doit porter sur le nombre d'apprentis concernés, les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage et les conditions de mise en œuvre des contrats.
Après l'embauche, une autre consultation devra porter sur les résultats obtenus en fin de contrat d'apprentissage et sur les perspectives d'emploi des apprentis.
Les entreprises du secteur public doivent obtenir l'agrément de la préfecture de leur département pour accueillir des apprentis.

2. **La visite médicale de l'apprenti**

L'apprenti doit passer une visite médicale avant la signature du contrat d'apprentissage.